



CODE OF CONDUCT

Liebe Mitarbeitende, liebe Partner,

In der REIC-Gruppe haben wir allein aufgrund unseres Leistungsbildes als ESG- & Nachhaltigkeitsberater eine ganz klare Haltung zu unserer Rolle und Aufgabe bei der Entwicklung zukunftsorientierter Immobilien und Unternehmen. Wir verstehen uns immer im Kontext sozialer und gesellschaftlicher Beziehungen, die von Respekt, Fairness und einem hohen Verantwortungsbewusstsein geprägt sind. Denn wir alle wollen in einem Umfeld agieren, in dem wir uns sicher und gut aufgehoben fühlen.

Heutzutage bemisst sich der Erfolg eines Unternehmens nicht nur im Erreichen wirtschaftlich relevanter Ziele; das Übernehmen gesellschaftlicher Verantwortung ist mittlerweile ein Muss. Dieser Kodex legt unsere Verhaltensgrundsätze und Werte als Rahmen für unser berufliches und gesellschaftliches Handeln fest. Gesellschaftliche Verantwortung bedeutet für uns auch, nachhaltige Transformation gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern voranzubringen. Dies setzt voraus, dass wir uns intensiv mit unseren eigenen Werten und Einstellungen im Umgang mit Risiken befassen.

Dieser Verhaltens- und Ethikkodex gilt als Grundsatz für unsere Mitarbeitenden und als Richtwert für unsere Partner und Kunden. Er legt unsere Verhaltensgrundsätze und Werte als Rahmen für unser berufliches und gesellschaftliches Handeln fest.

Berlin, den 15.05.2024



Thomas Heidelberg
Geschäftsführer
REICON Consulting GmbH
REIC GmbH



Marco Heinrich
Geschäftsführer
REIC GmbH



Andrej Nedwig
Partner
REICON Consulting GmbH

Inhalt

1. Über diesen Code of Conduct
2. Über uns
3. Was uns antreibt
5. Umwelt
 - 5.1 Schutz der Umwelt
6. Soziales
 - 6.1 Bekenntnis zu sozialer Verantwortung und Einhaltung von Arbeitnehmerrechten
 - 6.2 Diskriminierungs- und Belästigungsverbot
 - 6.3 Einhaltung von Menschenrechten
 - 6.4 Arbeitsschutz
 - 6.5 Ausschluss
7. Governance
 - 7.1 Wahrung der Integrität von Handlungen
 - 7.2 Einhaltung von Gesetzen und Rechtstreue
 - 7.3 Korruptions- und Bestechungsverbot (Zero Tolerance)
 - 7.4 Verbot Kartellrechtlicher Absprachen
 - 7.5 Geschenke, Spenden und Einladungen
 - 7.6 Zuwendungen an politische Parteien, politische Exponenten und Religionsgemeinschaften
 - 7.8 Vermögensschutz des Unternehmens, Schutz des Vermögens von Geschäftspartnern, Nebentätigkeiten & Vertraulichkeit
 - 7.9 Finanzberichterstattung
 - 7.10 Zahlungsverkehr
 - 7.11 Umgang mit Interessenkonflikten
 - 7.12 Steuerpolitik
 - 7.13 Whistleblowing-System und Hinweisgeberschutz

1. Über diesen Code of Conduct

Dieser Code of Conduct (im Folgenden Kodex) gilt für jeden Mitarbeitenden der REICON Consulting GmbH und der REIC Real Estate Investment Consulting GmbH (im Folgenden REIC-Gruppe) gleichermaßen – unabhängig von der Hierarchiestufe. Wir erwarten daher, dass alle im Unternehmen arbeitenden Menschen sich mit dem Kodex und seinen Leitlinien vertraut machen. Der Kodex gilt aber auch für unsere Geschäftspartner. Sie sollen wissen, was uns wichtig ist und was wir bieten, aber auch erwarten. So möchten wir Fehlverhalten von vornherein ausschließen.

Der Kodex kann nicht alle denkbaren Geschäftsereignisse und Fragestellungen erfassen. Daher ist es erforderlich, dass wir uns sowohl dem Wortlaut als auch dem Geist des Kodex verpflichtet fühlen und uns nicht nur durch das rechtlich zulässige, sondern auch durch das ethisch geforderte Verhalten leiten lassen. Er bildet keine eigenständige Rechtsgrundlage, sondern eine nicht abschließende Zusammenfassung von Regeln, die aufgrund von bestehenden Rechtsquellen außerhalb und innerhalb der REIC-Gruppe zu beachten sind (z. B. Gesetze, Betriebsvereinbarungen, Organisationsanweisungen, Arbeitsanweisungen, Arbeitsvertrag etc.). Dabei wird der Kodex fortlaufend auf Basis der aktuellen Rahmenbedingungen weiterentwickelt, sodass Neuerungen zeitnah berücksichtigt werden können.

Jeder Mitarbeitende der REIC-Gruppe verpflichtet sich, die im Rahmen unserer im Kodex festgelegten Verhaltensstandards und die darauf aufbauenden Richtlinien verbindlich einzuhalten. Verstöße gegen diese Regelungen oder sonstige Compliance-Verstöße werden arbeitsrechtlich geahndet.

Für uns ist ein respektvoller und offener Umgang selbstverständlich. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

2. Über uns

Die größten Herausforderungen, denen wir zurzeit begegnen, sind die steigenden Anforderungen und Erwartungen an Unternehmen und Gebäude in Bezug auf ökologische, soziale und Governance-Aspekte (ESG). Die REIC-Gruppe meistert diese Aufgabe, indem wir unsere Kernkompetenzen aus den Bereichen Betriebskosten, ESG- & Energieberatung mit dem Property Management zu einem holistischen Gesamtkonzept bündeln. So sind wir in der Lage, ESG-Kriterien effizient und schnell auf die Fläche zu bringen. Diese Form des integrativen Objektmanagements macht es möglich, alle Leistungen entlang der immobilienwirtschaftlichen Wertschöpfungskette aus einer Hand anzubieten: von der Datenerfassung über den Mieterdialog bis zur Steuerung der Klimabilanz – wir bringen Ökonomie und Ökologie in Einklang.

Unsere übergeordneten Werte bilden dabei die Basis für unsere Unternehmenskultur: Sie bestimmen unser Denken, leiten unser Handeln. Sie sind das Fundament, auf dem wir alles aufbauen:

Progressiv

Wir agieren fortschrittlich und schauen eher nach vorn, als zurück. Wir achten auf äußere und innere Einflüsse und bleiben nie stehen.

Neugierig

Wir sind offen und mutig. Wir wollen unser Gegenüber verstehen, Fragen beantworten und Neues kennenlernen.

Persönlich

Wir haben immer ein offenes Ohr und sind da – sei es für Kollegen, Kunden oder Nachunternehmer. Wir sind in jeder Situation authentisch und nahbar.

Zuverlässig

Loyalität, Ehrlichkeit und Transparenz sind für uns unabdingbar. Wir sind nicht nur Partner, wir sind Verbündeter.



Thomas Heidelberger
Geschäftsführer | REIC & REICON



Marco Heinrich
Geschäftsführer | REIC



Andrej Nedwig
Partner | REICON

3. Was uns antreibt

Unsere Vision ist es, die Immobilienbranche durch nachhaltige Praktiken zu transformieren und eine positive soziale, ökologische und wirtschaftliche Wirkung zu erzielen. Wir streben danach, eine Welt zu schaffen, in der jedes Gebäude ein Symbol für Umweltbewusstsein, soziale Verantwortung und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ist. Unser Fokus liegt auf innovativen Beratungsdienstleistungen, die es unseren Kunden ermöglichen, nachhaltige Entscheidungen zu treffen, die langfristigen Wert schaffen. Gemeinsam mit unseren Partnern streben wir danach, eine nachhaltige Immobilienlandschaft zu gestalten, die die Bedürfnisse der heutigen Generation erfüllt, ohne die Fähigkeit zukünftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Wir glauben fest daran, dass Nachhaltigkeit und Rentabilität Hand in Hand gehen können und sollen, und setzen uns dafür ein, diese Vision in die Realität umzusetzen. Unsere

Mission ist es daher, unsere Kunden bei der Integration von Nachhaltigkeitsthemen in ihr Unternehmen oder Ihre Projekte zu unterstützen und ihnen dabei zu helfen, ihre ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Ziele zu erreichen. Durch innovative Beratungsdienstleistungen, maßgeschneiderte Lösungen und fundierte Fachkenntnisse streben wir danach, nachhaltige Entwicklung zu fördern und einen positiven Einfluss auf die Umwelt und die Gemeinschaften zu erzielen, in denen wir tätig sind. Wir setzen uns dafür ein, die besten Praktiken im Bereich der nachhaltigen Immobilienentwicklung zu fördern, Ressourcen effizient zu nutzen, die Lebensqualität zu verbessern und langfristige Partnerschaften einzugehen. Unser Ziel ist es, eine nachhaltige Zukunft für kommende Generationen zu gestalten, indem wir im Hier und Jetzt verantwortungsvoll handeln.



“ Wer sinnvolle
Antworten für die
Zukunft braucht, muss
heute die richtigen
Fragen stellen. ”

Thomas Heidelberger
Geschäftsführer | REIC & REICON

5. Umwelt

5.1 Schutz der Umwelt

Eine proaktive, vorausschauende und langfristige Umweltstrategie, die laufende Evaluierung und Verbesserung der Auswirkungen der eigenen Leistungen auf die Umwelt - und umgekehrt - sowie die Steigerung der Umwelt- und Energieeffizienz erachten wir als einen wesentlichen Eckpfeiler unseres Handelns. Dies gilt auch für Ressourcenschonung und Recycling. Wir unterstützen die Klimaziele der Vereinten Nationen und den damit verbundenen Übergang zu einer kohlenstoffarmen und nachhaltigen Wirtschaft vorbehaltlos und übernehmen eine Mitverantwortung für die mit den der REIC-Gruppe entwickelten und gehalten Immobilien verbundenen Kohlenstoffemissionen. Aus diesem Grund verpflichtet sich die REIC-Gruppe über die im Folgenden aufgeführten fünf Grundsätze die Auswirkung ihrer Tätigkeit auf die Umwelt bestmöglich zu begrenzen:

1. Die geltenden Umweltgesetze werden von REICON Consulting GmbH als Mindeststandards angesehen.
2. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Umwelteffizienz zu steigern. Dies bedeutet im ersten Schritt, unsere Emissionen zu messen und auszuwerten.
3. Wir setzen Energie aus regenerativen Quellen ein und nutzen nachhaltige Leuchtmittel wie LED.
4. Abfallminimierung und Recycling ist für uns selbstverständlich. Wir vermeiden, trennen und teilen im laufenden Betrieb.
5. Wir setzen uns aktiv dafür ein, das Bewusstsein für Umwelt- und Nachhaltigkeitsfragen innerhalb unseres Unternehmens, aber auch bei unseren Kunden und Geschäftspartnern zu stärken.



“ Das Verharren im Bequemen kann nicht unser Anspruch sein – der proaktive Ansatz ist unerlässlich für die Zielerreichung. ”

Marco Heinrich
Geschäftsführer | REIC

6. Soziales

6.1 Bekenntnis zu sozialer Verantwortung und Einhaltung von Arbeitnehmerrechten
Die Beachtung und Wahrung von Sozialstandards sowohl gegenüber unseren Mitarbeitenden als auch gegenüber unseren externen Geschäftspartnern und Nutzern der von uns entwickelten und bewirtschafteten Immobilien ist für uns von höchster Bedeutung. Dies umfasst die Einhaltung von Sozialstandards und Arbeitnehmerschutz sowie die Sicherstellung der Selbstorganisationsrechte von Arbeitnehmern (Versammlungs-, Organisations- und Streikrechte) sowohl innerhalb der REIC-Gruppe als auch durch Geschäftspartner. Mitarbeitenden der REIC-Gruppe steht es im Rahmen der geltenden Gesetze frei, ihre Arbeitnehmer- und Versammlungsrechte auszuüben bzw. Mitgliedschaften in externen Arbeitnehmerorganisationen (Gewerkschaften) einzugehen. Im Rahmen des Arbeitnehmerschutzes achtet die REIC-Gruppe auf die Einhaltung der international anerkannten Standards. Ein weiterer maßgeblicher Aspekt ist die Schaffung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende und die Förderung von Talenten.

6.2 Diskriminierungs- und Belästigungsverbot

Die REIC-Gruppe spricht sich gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, regionaler oder sozialer Herkunft, Rasse, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Alter, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, Behinderung jedweder Art oder aus anderen Gründen aus. Die REIC-Gruppe unterstützt das Recht aller Menschen, die Arbeitssuche, Bewerbung und Arbeitsausübung frei von jeglicher Diskriminierung und/oder

Belästigung durchführen zu können. Jede Belästigung und Diskriminierung, aus welchem Grund auch immer, von oder durch Mitarbeitende (einschließlich befristeten und atypisch Beschäftigten und Funktionären), Bewerbern, Mitarbeitenden von Fremdfirmen, Kunden, Dienstleistern und jeder weiteren Person ist daher ausdrücklich untersagt. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, die persönliche Sphäre jeder anderen Person zu achten. Sexuelle oder anderweitige Belästigungen sind ausnahmslos verboten. Alle Mitarbeitende haben darüber hinaus das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte und Kollegen (Mobbingverbot).

6.3 Einhaltung von Menschenrechten

Menschenrechte sind als fundamentale Werte zu erachten. Daher verpflichtet sich die REIC-Gruppe, im eigenen Einflussbereich die international in der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte definierten Menschenrechte einzuhalten und bei ihren Handlungen stets ethische Standards zu wahren. Wir lehnen jede Verletzung dieser Menschenrechte kategorisch ab – sei es in unserem Unternehmen, bei unseren Geschäftspartnern und entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette. Dies inkludiert auch jede Form von Zwangs- und/oder Kinderarbeit (wie in der „Minimum Age Convention – C138“ und der „Forced Labour Convention – Co29“ definiert) und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, regionaler oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Alter, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, Behinderung jedweder Art oder aus anderen Gründen.

6. Soziales

6.4 Arbeitsschutz

Wir halten die gesetzlichen/betrieblichen Regelungen und arbeitsvertraglichen Vereinbarungen mit unseren Beschäftigten ein und beachten deren Interessen. Unsere Zusammenarbeit soll von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt sein. Dies gelingt uns, wenn wir aufeinander Rücksicht nehmen. Vertrauensvolles und faires Verhalten bilden die Grundlage für eine konstruktive Zusammenarbeit. Im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen und arbeitsvertraglichen sowie betrieblichen Bestimmungen wird ein flexibles und hybrides Arbeitsmodell ermöglicht und hierdurch eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensgestaltung der Beschäftigten unterstützt. Zudem bietet die REIC-Gruppe den Beschäftigten verschiedene Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen. Unsere Führungskräfte geben uns durch vorbildliches Verhalten Orientierung und Sicherheit. Sie fördern unser eigenverantwortliches Denken, Handeln und

Entscheiden. Gemeinsam legen wir klare, ambitionierte und realistische Ziele fest. Wir pflegen einen fairen und partnerschaftlichen Umgang miteinander – auch in Konflikten. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, ein kollegiales Arbeitsumfeld zu schaffen.

6.5 Ausschluss

Wir arbeiten ehrlich, wertschätzend und respektvoll mit unseren Kunden und Geschäftspartnern zusammen und erwarten dies selbstverständlich auch von ihnen. Wir gehen keine Geschäftsbeziehung mit Unternehmen oder Partnern ein, die offensichtlich Gesetze oder internationale Konventionen verletzen, ihre wahre Identität oder Eigentümerstruktur verschleiern, Geldwäsche betreiben oder Terrorismus finanzieren.

Wir tolerieren keine verfassungsfeindlichen Inhalte oder Bestrebungen von Organisationen, die die oben genannten Werte nicht respektieren. Wir schließen die Zusammenarbeit mit derartigen Organisationen oder Personengruppen aus.



Wir stellen der Stärke innovativer Ideen das Prinzip des Kollektivs zur Seite. Denn nur im Team können wir unsere volle Kraft entfalten.

Andrej Nedwig
Partner | REICON

7. Governance

7.1 Wahrung der Integrität von Handlungen

Bei unseren Handlungen und Entscheidungen achten wir stets darauf, dass diese nach angemessenen, sachlichen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten und frei von jedem Anschein eines Interessenskonfliktes getroffen werden. Korrupte Geschäftspraktiken wie Bestechung, unlautere Geschenkannahme bzw. -vergabe oder politische Einflussnahmen sowie Kartellabsprachen durch Mitarbeitende oder externe Dienstleister und Vertragspartner werden von der REIC-Gruppe nicht geduldet. Bereits der Anschein von korrupten Geschäftspraktiken ist zu vermeiden.

7.2 Einhaltung von Gesetzen und Rechtstreue

Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass sich die REIC-Gruppe und ihre Mitarbeitenden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit im Rahmen des geltenden Rechts bewegen. Vorsätzliche Verstöße gegen Gesetze, unsere Grundwerte, dieses Dokument, andere interne Richtlinien und Prozesse lehnt die REIC-Gruppe kategorisch ab. Daher haben sämtliche Abteilungen die laufende Compliance in ihrem Wirkungsbereich sicherzustellen und sind verpflichtet, sich regelmäßig mit den internen Fachabteilungen oder externen Beratern abzustimmen.

7.3 Korruptions- und Bestechungsverbot (Zero Tolerance)

Korruption wird häufig in seinen Anfängen gar nicht als solche wahrgenommen. Sie ist ein schleichender Prozess. Im Ergebnis bedeutet jede Form der Korruption jedoch, unseren Unternehmenserfolg in Frage zu stellen. Die REIC-Gruppe bekennt sich nach innen und nach außen gegen jede Form der

Korruption und Bestechung. Wir haben daher folgende verbindliche Leitsätze festgelegt: Wir leisten keine Zahlungen oder gewähren sonstige geldwerte Vorteile und nehmen keine Zahlungen an, um entgegen rechtlichen oder wettbewerblichen Bestimmungen geschäftliche Vorteile zu erlangen. Dies gilt gegenüber Geschäftspartnern ebenso wie gegenüber Behörden und deren Mitarbeitenden. Geldgeschenke oder unberechtigte Zahlungen sind strengstens untersagt und werden als (Versuch der) Bestechung gewertet. Darüber hinaus dürfen Mitarbeitende grundsätzlich keine sozial- oder wertinadäquaten Geschenke annehmen oder anbieten. Strikt untersagt ist das Anbieten, Versprechen bzw. in Aussicht stellen oder Gewähren von Geld oder Sachzuwendungen gleich welcher Art. Handlungen und Entscheidungen für die REIC-Gruppe sind stets frei von jedem Anschein eines Interessenskonfliktes nach angemessenen, sachlichen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu treffen. Korrupte Geschäftspraktiken durch Mitarbeitende oder externe Dienstleister werden nicht geduldet. Bereits der Anschein von korrupten Geschäftspraktiken ist zu vermeiden. Wir sorgen aktiv dafür, dass Verdachtsmomente erst gar nicht entstehen, indem wir a) unsere Vergabeentscheidungen transparent gestalten und sie so dokumentieren, dass sie selbsterklärend und nachvollziehbar sind, b) bei Vergaben und Zahlungsfreigaben sowie bei der Durchführung von Überweisungen das Vier-Augen-Prinzip anwenden, c) Prozesse, die missverständlich aufgefasst werden könnten, unseren Kunden, anfragenden Personen, Mitarbeitenden und Dienstleistern aktiv erläutern (transparente Gestaltung von Geschäftsabläufen).

7. Governance

7.4 Verbot Kartellrechtlicher Absprachen

Die REIC-Gruppe spricht sich gegen die Akkumulation und den Missbrauch von Marktmacht sowie die Koordination und Begrenzung des Wettbewerbsverhaltens aus und achtet die Rechtsnormen, die auf die Erhaltung eines funktionierenden, ungehinderten und möglichst vielgestaltigen Wettbewerbs gerichtet sind. Wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen und Verhaltensweisen dulden wir nicht.

7.5 Geschenke, Spenden und Einladungen

Die REIC-Gruppe achtet auf die Einhaltung der jeweils lokal geltenden gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der verbotenen Geschenkkannahme und der Bestechung und ist bestrebt, ihre Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, die Grenze zwischen angemessenen Geschenken und Bestechungsversuchen klar zu erkennen. Die REIC-Gruppe hat daher eine Geschenk- und Spendenrichtlinie erlassen, in der die Grenzen und Rahmenbedingungen für Geschenk- und Spendenannahmen sowie -vergaben geregelt werden.

7.6 Zuwendungen an politische Parteien, politische Exponenten und Religionsgemeinschaften

Zuwendungen an politische Parteien, politische Exponenten und Religionsgemeinschaften (Spenden, Sachzuwendungen etc.) sind grundsätzlich gruppenweit untersagt. Details dazu sind in der Geschenk- und Spendenrichtlinie festgehalten. Dennoch kann es geschehen,

dass die REIC-Gruppe politische Entscheidungsträger im Rahmen eines Informationsaustausches trifft und mit diesen komplexe Fragestellungen und Inhalte in Zusammenhang mit der Immobilienwirtschaft erörtert. Die REIC-Gruppe wird dies immer unter Berücksichtigung der in dieser Richtlinie dargestellten Grundwerte tun und jede Art von Lobbying vermeiden, auch wenn dies nicht per se ein unmoralisches Verhalten darstellt. Ein Informationsaustausch zwischen politischen Entscheidungsträgern und Bürgern sowie Unternehmen stellt einen Aspekt des öffentlichen politischen Entscheidungsprozesses in Demokratien dar. Details diesbezüglich sind in unserer Anti-Korruptions-Richtlinie enthalten.

7.7 Vergaben

Unsere Werte und unser Wille, unternehmerische Verantwortung zu übernehmen, waren bestimmend für die Regelungen der internen Vergaberichtlinie. Die jeweils gültige Fassung der Vergaberichtlinie ist für alle mit Vergaben beauftragten Mitarbeitende verbindlich. Verlässliche und nachhaltige Partnerschaften sind unser Ziel und unsere beste Referenz. Der Kunde steht bei uns im Mittelpunkt, seine Zufriedenheit ist unser Ziel. Daher bringen wir unseren Geschäftspartnern Vertrauen entgegen, erwarten dies aber auch von unserem Gegenüber. Wir behandeln Bieter gleich, halten Zusagen und sind vertraulich.

7. Governance

7.8 Vermögensschutz des Unternehmens, Schutz des Vermögens von Geschäftspartnern, Nebentätigkeiten & Vertraulichkeit

Die Verpflichtung der Mitarbeitenden zum Schutz von Vermögenswerten des Unternehmens umfasst neben dem ressourcenschonenden Umgang mit Arbeitsmaterial auch firmeneigene Informationen wie z.B. Geschäftsgeheimnisse, Geschäfts- und Marketingstrategien, Ideen, Entwürfe, Pläne, Datenbanken, Geschäftsunterlagen, Finanzdaten und -berichte sowie personenbezogene Daten. Die objekt- und datenspezifischen Schutz- und Sicherheitsvorkehrungen erfüllen hohe Standards. Wir stellen insbesondere die physikalische Sicherheit unserer Hardware-Komponenten unter Berücksichtigung der Datenverfügbarkeit und Betriebsfähigkeit unserer Systeme sicher. Es werden hierbei sämtliche einschlägigen Gesetze und Verordnungen beachtet, was auch in den täglichen Arbeitsprozessen seinen Ausdruck findet. Der Schutz des Vermögens unserer Geschäftspartner hat für uns gleich hohen Stellenwert wie der Schutz unseres eigenen Vermögens. Alle Daten, Fakten und Unterlagen, von denen ein Mitarbeitender im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit Kenntnis erhält, sind vertraulich zu behandeln.

7.9 Finanzberichterstattung

Die Einhaltung der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben zur externen Rechnungslegung und Finanzberichterstattung im engeren Sinne gehört zu den verpflichtenden Grundsätzen der REIC-Gruppe. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, dazu mit größtmöglicher Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit beizutragen. Neben der ordnungsgemäßen Ausführung

der Aufgaben im Rechnungswesen selbst haben auch die Mitarbeitenden sämtlicher Abteilungen die Pflicht zu korrekter und vollständiger Bereitstellung dazu notwendiger Informationen und Belege. Es ist selbstverständlich, dass insbesondere vorsätzliche Handlungen, die in falschen Angaben in der Rechnungslegung münden, untersagt sind. Konkret verbieten sich a) Täuschungen in Form von absichtlich falschen Angaben sowie b) das absichtliche Unterlassen von Angaben. Dies ist ein Ausfluss des Gebots der Fairness gegenüber unseren Kapitalgebern aber auch unseren Kunden und Auftragnehmern. Integrität und Transparenz ermöglichen es unseren Partnern, sich ein zutreffendes Bild von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens zu machen.

7.10 Zahlungsverkehr

Die Unterbindung verbotener Handlungen wie Geldwäsche, Korruption und Bestechung gehört zu den verpflichtenden Grundsätzen unserer Gruppe. Da derartige Handlungen regelmäßig mit dem Einsatz von Bargeld einhergehen, werden von der REIC-Gruppe keine wesentlichen Geschäftsvorgänge durch Einsatz von Bargeld vorgenommen oder akzeptiert. Wesentlich sind Vorgänge dann, wenn es sich nicht lediglich um übliche organisatorische Vorgänge des täglichen Lebens (z.B. Barzahlung von Taxigeldern, Tickets des öffentlichen Personennahverkehrs, Gebühren etc.) handelt. Die Entgegennahme von Bargeld ist in allen sonstigen Fällen untersagt. Insofern sind alle wesentlichen Geschäftsvorfälle im üblichen Rahmen der Rechnungsstellung und des anschließenden bargeldlosen, kontogebundenen Zahlungsverkehrs abzuwickeln. Auch dies ist ein Ausfluss des Gebots der Fairness unter Wahrung von Integrität und Transparenz.

7. Governance

7.11 Umgang mit Interessenkonflikten

Stehen persönliches Interesse und Interesse der REIC-Gruppe im Widerspruch, so liegt ein typischer Fall eines Interessenkonfliktes vor, der nicht ausschließen lässt, in einer solchen Situation unrichtig zu handeln. Um Interessenkonflikte zu vermeiden, sind Mitarbeitende dazu verpflichtet, Organmitgliedschaften sowie Gesellschaftstellungen bei anderen Körperschaften offenzulegen. Im Anlassfall sind zudem mögliche Interessenkonflikte durch den betroffenen Mitarbeitenden unverzüglich anzuzeigen. Ganz im Sinne der unternehmerischen Verantwortung und der gegenseitigen Fairness, müssen Nebentätigkeiten sowie Beteiligungen an Unternehmen, die mit der REIC-Gruppe im Wettbewerb oder in einem anders gelagerten Naheverhältnis (z.B. Geschäftspartner, Related Parties) stehen, offengelegt werden. Fremdmandate leitender Angestellter unterliegen der Genehmigung der Geschäftsleitung. Diese Maßnahmen sollen zur Vermeidung von Situationen beitragen, die zu einem Konflikt zwischen den persönlichen Interessen des Einzelnen und den Interessen des Unternehmens führen könnten.

7.12 Steuerpolitik

Die REIC-Gruppe verpflichtet sich zur strikten Einhaltung aller geltenden Steuergesetze und -vorschriften in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Wir sind uns bewusst, dass die Einhaltung der Steuergesetze von entscheidender Bedeutung ist, um das

Vertrauen unserer Partner zu wahren und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Die REIC-Gruppe vermeidet aggressive Steuerpraktiken und wird in allen Steuerangelegenheiten klar und transparent kommunizieren und mit Steuerbehörden zusammenarbeiten. Die REIC-Gruppe nimmt Anfragen der Steuerbehörden ernst und arbeitet engagiert an einem kooperativen und transparenten Austausch.

7.13 Whistleblowing-System und Hinweisgeberschutz

An dem Grad der Übereinstimmung von postulierten und gelebten Werten wird deutlich, inwieweit ein Unternehmen authentisch ist. Zur Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen, selbst auferlegten Verpflichtungen und internen Richtlinien bietet die REIC-Gruppe ihren Mitarbeitenden aber auch externen Personen die Möglichkeit, Beschwerden zu erheben. Unsere Mitarbeitenden brauchen keine Sanktionen aufgrund einer gutgläubigen Meldung von Vorfällen zu befürchten. Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitenden, die ein tatsächliches oder mutmaßliches Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet. Jeder gemeldete Hinweis wird durch die für Compliance zuständige Abteilung ESG & Nachhaltigkeit und im Falle eines potenziellen Interessenskonfliktes in der Sache durch die Geschäftsleitung unparteiisch geprüft.

7. Governance

Allgemeines

Whistleblowing bedeutet das Melden von Informationen über mögliche Verstöße gegen Gesetze, interne Richtlinien oder ethische Standards, die im Rahmen des Geschäftsgebarens beobachtet wurden. Die REIC-Gruppe hat ein Whistleblowing-System eingerichtet, um Mitarbeitenden sowie anderen beteiligten Parteien (wie etwa Vertragspartnern) einen wirksamen Mechanismus bereitzustellen, um Bedenken hinsichtlich illegalem Verhalten, ethischer Verstöße, oder anderem beobachtetem Fehlverhalten zu melden.

Interne Meldestelle - Organisation

Die Abteilung ESG & Nachhaltigkeit ist damit betraut, eingehenden Verstößen nachzugehen:

Hanna Ritter
Senior Director ESG
T.: +49 30 84516047
M.: h.ritter@reic.eu

Jeder gemeldete Hinweis wird unvoreingenommen geprüft und im Falle eines potenziellen Interessenskonfliktes in der Sache durch die Geschäftsleitung unparteiisch geprüft.

Dieses System dient der Meldung jeglicher Art von möglichem Fehlverhalten und Verstößen innerhalb der REIC-Gruppe, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

Verstöße gegen die in dieser Richtlinie festgeschriebenen Grundwerte sowie:

- den Kodex
- Betrug
- Korruption oder Bestechung
- Diskriminierung oder Belästigung von Mitarbeitenden
- Verletzung der weiteren, spezifischen Unternehmensrichtlinien, des Prozessframeworks oder Arbeitsanweisungen

Sowie ganz allgemein der Verletzung von für die REIC-Gruppe einschlägigen Gesetzen oder Vorschriften, insbesondere den in § 2 HinSchG oder § 3 Abs bis 5 HSchG genannten. Mitarbeitende sowie Dritte sind dazu angehalten, Verstöße zu melden. Verstöße werden arbeitsrechtlich geahndet und, sofern dies geboten erscheint, externe Institutionen wie Strafverfolgungsbehörden verständigt. Meldungen sind grundsätzlich an die interne Meldestelle zu erstatten.



Mitbestimmung und Vielfalt schaffen Teilhabe und Kompetenz – und sind daher unerlässlich.

Hanna Ritter
Director ESG & Nachhaltigkeit

7. Governance

Verfahren hinsichtlich eingegangener Meldungen, Fristen und Dokumentation
Bei Verdachtsmomenten steht betroffenen Mitarbeitenden aber auch Dritten die Möglichkeit zur Verfügung, ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder gegebenenfalls die übergeordnete Führungskraft über diese Vorfälle zu informieren. Diesbezügliche Meldungen können mündlich (telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch), in Schriftform (etwa mittels Briefes oder E-Mail) stattfinden. Ist eine Meldung nur an die Führungskraft erfolgt, ist diese verpflichtet, den Hinweis umgehend an die interne Meldestelle weiterzuleiten.

Um den Schutz von Whistleblowern zu gewährleisten, werden alle eingehenden Meldungen unter Einhaltung größtmöglicher Vertraulichkeit behandelt. Jeder gemeldete Hinweis wird durch die zuständige Abteilung und im Falle eines potenziellen Interessenkonfliktes in der Sache durch die Geschäftsleitung unparteiisch aufgeklärt. Meldungen werden unverzüglich bearbeitet und der geschilderte Sachverhalt überprüft. Im Zuge der Prüfung können externe Berater und/oder für den Einzelfall kompetente Mitarbeitende über die Meldung (teilweise) informiert werden, denen die Vertraulichkeitspflichten zu überbinden sind. Binnen sieben Tagen ist dem Hinweisgeber der Erhalt des Hinweises zu bestätigen. Binnen drei Monaten nach Entgegennahme des Hinweises ist dem Hinweisgeber Rückmeldung hinsichtlich geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie den Gründen für diese zu erteilen. Eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person darf nur insoweit erfolgen, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder

die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden. In jenen Fällen, in denen eine Rückmeldung an den Hinweisgeber aufgrund der Komplexität des Falles nicht binnen vorgenannter Frist erledigt werden kann, darf die Bearbeitungsfrist um weitere zwei Monaten verlängert werden, wobei der Hinweisgeber diesbezüglich zu informieren ist. Die eingegangenen Meldungen sowie das im Zuge des Prüfungsverfahrens gesammelte Material ist für mindestens drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens aufzubewahren, sofern nicht im Einzelfall nach gesetzlichen Anforderungen längere Aufbewahrungsfristen bestehen. Danach sind die Unterlagen zu löschen.

Hinweisgeberschutz

Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitenden, die ein tatsächliches oder mutmaßliches Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet. Ebenso verbietet die REIC-Gruppe ausdrücklich jegliche Sanktionen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen redliche Hinweisgeber. Redlich ist ein Hinweisgeber dann, wenn er

- zum Zeitpunkt des Hinweises
- auf der Grundlage der tatsächlichen Umstände
- und der ihm verfügbaren Informationen
- hinreichende Gründe hatte anzunehmen,
- dass die von ihm gegebenen Hinweise wahr sind.

Redliche Hinweisgeber (auch namentlich bekannte) werden bestmöglich geschützt. So wird auch in der Weisungskette darauf geachtet, dass es zum Schutz vor jeglicher Benachteiligung kommt.

Governance

Ebenso ist jederzeit eine vertrauliche Bearbeitung sowie die Wahrung der Anonymität gegenüber dem Rest des Unternehmens zu gewährleisten.

Alle Vergeltungsmaßnahmen gegenüber redlichen Hinweisgebern, so z.B.

- Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags
- Herabstufung oder Versagung einer Beförderung
- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Minderung des Entgelts, Änderung der Arbeitszeit.
- Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
- negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Dienstzeugnisses
- Disziplinarmaßnahme, Rüge oder sonstige Sanktion einschließlich finanzieller Sanktionen
-

sind strengstens untersagt. Ein Missbrauch der Abgabe von Hinweisen wird hingegen arbeitsrechtlich geahndet.

Externe Meldestellen

In den Mitgliedstaaten sollten nach den jeweiligen nationalen Umsetzungsgesetzen eigene externe Meldestellen eingerichtet werden. Eine externe Meldestelle ist eine Behörde, an die schriftlich oder mündlich Verstöße gegen die von der Whistleblowing-

Richtlinie erfassten Rechtsmaterien gemeldet werden können. Dieser Anwendungsbereich geht weniger weit als der der internen Meldestelle, da die interne Meldestelle etwa auch zur Verfügung steht, um Verstöße gegen rein unternehmensinterne Richtlinien zu melden. Nach den nationalen Umsetzungsgesetzen ist jedoch vorgesehen, dass Personen in den Fällen, in denen wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien zu befürchten haben, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugt werden soll. Entsprechend des Willens des Gesetzgebers weisen wir sohin darauf hin, dass Meldungen an externe Meldestellen nur erfolgen sollten, wenn in der intern eingerichteten Meldestelle Fristen verstrichen sind oder aufgrund der Rückmeldung eine Abhilfe nicht erwartet werden kann.

Risikokultur

Wir gehen Risiken bewusst ein, wenn sie dem Unternehmen dienlich sind. Dabei wird von der Geschäftsführung die Risikostrategie vorgegeben, in deren Rahmen wir uns bewegen. Hierzu achten wir darauf, dass wir Vorgaben zu einem bewussten Risikomanagement einhalten. Eine Awareness dient dazu, Risiken zu verdeutlichen bzw. die Resilienz zu stärken. Wir gehen robust und verantwortungsvoll mit Veränderungen und daraus resultierenden Risiken um und zeigen Handlungsoptionen auf. Die Kommunikation erfolgt offen und wertschätzend.

Kontakt

REICON Consulting GmbH
REIC Real Estate Investment Consulting GmbH

Endestraße 39
14109 Berlin
Germany

Belforter Straße 28
10405 Berlin
Germany

Tel.: +49 (0) 30 845 160 47
E-Mail: info@reic.eu

www.reiconsulting.de
www.reic.eu

Bei Fragen rund um das Thema Nachhaltigkeit und zu diesem Code of Conduct steht unsere ESG- und Nachhaltigkeitsbeauftragte Hanna Ritter zur Verfügung:

Hanna Ritter
Senior Director ESG
T.: +49 30 84516047
M.: h.ritter@reic.eu